

## O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

### MORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS

Danielle Riegermann Ramos Damião\*  
Thiago Queiroz de Melo\*\*

**RESUMO:** O presente trabalho está voltado para a análise do fenômeno social, assédio moral, caracterizado por um psicoterror presente em algumas empresas. Por meio deste estudo procurou-se traçar um panorama da situação do assédio moral no atual contexto histórico e jurídico, questionando e analisando sua incidência, caracterização, além dos reflexos para a vítima, agressor, e para a empresa envolvida. Observaram-se também os reflexos nos contratos de trabalho, tanto para o assediante quanto para o assediado. A relevância do tema está justamente na ausência de uma norma específica, fazendo com que o Poder Judiciário Trabalhista seja o único meio para coibir, repreender e punir os ilícitos dessa natureza, com julgamentos pautados em jurisprudência, direito comparado e doutrina.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Psicoterror trabalhista. Inexistência de norma específica.

**ABSTRACT:** This work is directed to the analysis of the social phenomenon, moral harassment, characterised by a horrifying psychological pressure that exists in some companies. Through this study it was intended to picture the situation of bullying in the current legal and historical context, questioning and analyzing the impact, characterization, and the consequences for the victim, offender, and the company involved. There were also reflections on the working contracts for both the harasser and the harassed one. The relevance of the topic lies in the absence of a specific standard norm making the Labor Judiciary Labour the only mean to avoid and punish the offenses of this nature, with judgments guided by the law cases bank, comparative law and doctrine.

**Keywords:** Moral Harassment. Labor psychoterror. Absence of specific norm.

\* Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá – RJ. Professora da Faculdade de Ciências Cultura e Extensão do Rio Grande do Norte – FACEX e da Faculdade de Ciências e Tecnologia *Mater Christi* – FCTMC. Advogada e Consultora Jurídica. Mossoró – Rio Grande do Norte – Brasil.

\*\* Acadêmico do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Ciências e Tecnologia *Mater Christi*. – FCTMC. Mossoró – Rio Grande do Norte – Brasil.

## 1 INTRODUÇÃO

A Carta Magna brasileira, instituída e engajada nos ideais da valorização da pessoa humana, trouxe em seu bojo, de modo contemporâneo, o que há tempo a ciência do Direito já explanava: a pessoa como elemento mais importante do ordenamento, estando à frente, inclusive, de seu patrimônio.

Açambarcado pelos conceitos constitucionais, o Código Civil de 2002 ratificou que a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas são invioláveis, indicando inclusive que o direito a estas garantias é irrenunciável e intransmissível.

Como é sabido, no contexto da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial no caput do art. 8º, o Direito comum é fonte subsidiária ao Direito do Trabalho, desde que não ofenda a este e a seus princípios fundamentais.

Assim, na ausência de normas específicas sobre o tema proposto, busca-se em princípios do direito comum e em estudos de juristas contemporâneos para conceituar o tema e enquadrá-lo nos ditames do ordenamento vigente.

O assédio moral nas relações trabalhistas não é algo que possa ser considerado como recente, uma vez que por muitos é considerado como um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho humano. Porém, nas últimas décadas, este assunto passou a ter maior repercussão devido a pesquisas na área da Psicologia, na Europa, com destaque principal na França e na Escandinávia.

Os primeiros estudos sobre este objeto não surgiram exatamente na ciência da psicologia, mas sim na etimologia<sup>1</sup>, através dos estudos de Konrad Lorenz<sup>2</sup>, que estudou o comportamento de alguns animais de pequeno porte, quando expostos a uma situação em que estes tinham seus territórios invadidos por outros animais. O que chamou atenção foi a reação agressiva do grupo todo contra o invasor, numa tentativa de

1 De acordo com o novo Dicionário Aurélio o conceito de etimologia é: “Estudo dos hábitos dos animais e da sua acomodação às condições do ambiente”. In Novo Dicionário Eletrônico Aurélio versão 5.0

2 COBRA, Rubens Queiroz. **Konrad Lorenz**: O teórico da agressividade e fundador da Etologia. 21 abr. 2003. Disponível em: < <http://www.cobra.pages.nom.br/ecp-lorenz.html>>. Acesso em: 15 jul. 2007.

expulsá-lo. O termo aplicado por Lorenz a esta situação foi mobbing, termo esse que expressa a idéia de turbacão.

Por volta da década de 60, o médico sueco Peter-Paul Heinemann realizou um estudo similar ao de Lorenz, só que, desta vez, com crianças, sendo os resultados bastante próximos, uma vez que foi identificada a mesma reação de hostilidade nas crianças contra um suposto invasor. Essa pesquisa foi considerada pioneira em detectar o assédio moral nas relações humanas e, depois, foram realizadas muitas outras, que geralmente tinham como foco a psicologia infantil.

Entretanto, foi na década de 80 que se descobriu a existência de comportamento similar no ambiente do trabalho, sendo tal pesquisa realizada pelo psicólogo alemão Heinz Leymann<sup>3</sup>. Ele identificou que, assim como nos animais e nas crianças, a reação de hostilidade também existia nas relações de trabalho, mas raramente era apresentado um quadro de violência física. O assédio era caracterizado por atos traiçoeiros, não claramente demonstrados, como o isolamento da vítima. O psicólogo ainda constatou que esse processo acarreta conseqüências devastadoras da saúde psicológica das vítimas.

O estudo de Heinz Leymann (2006) serviu para chamar a atenção de estudiosos da psicologia e de outras áreas da Ciência para este ramo particular da psicologia. O que facilitou a constatação de que o assédio moral não era um tema exclusivo da Psicologia, mas sim multidisciplinar, e que não havia a possibilidade de ser esgotado o assunto em um único ramo do conhecimento.

Embora as primeiras pesquisas tenham sido a partir de um olhar psicológico, é necessário o subsídio de outras áreas, como a Sociologia e até mesmo o Direito, de maneira que se possam identificar principais pontos de convergência originadores do problema, da mesma forma buscar meios de repreendê-los e solucioná-los.

Na década de noventa, a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2002) publicou um livro que acendeu a discussão do tema na seara jurídica<sup>4</sup>. Esta obra tem base em relatos de casos reais. Posterior-

3 LEYMANN, Heinz. **The mobbing encyclopedia**. Disponível em: <<http://www.leymann.se>>. Acesso em: 20 jan. 2006.

4 HIRIGOYEN, Mari-France. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 4.ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002.

mente, a mesma psicanalista publicou outro livro, com o intuito de esclarecer possíveis dúvidas a respeito do assédio moral.

Segundo Ferreira<sup>5</sup>(2004), a discussão do assédio moral, no Brasil, é ainda bastante tímida, o que não significa que ela não exista. As legislações são muito raras, e as que existem tratam do assédio no serviço público. Mas, vale dizer, já existem projetos de lei em âmbito nacional, embora não voltados exclusivamente para a área trabalhista.

No Brasil, o tema só passou a ter maior repercussão quando da apresentação da tese de mestrado da Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e organizadora do site [www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br). Essa dissertação teve como base de estudo as pesquisas de Marie-France e, devido ao contato entre as duas, surgiu o I seminário Internacional sobre assédio moral no trabalho, realizado na cidade de São Paulo, no ano de 2002. Esta iniciativa chamou a atenção dos sindicatos e dos legisladores para o assunto.

Como o fato social sempre indica a origem da norma, e esta sempre é formada pelos elementos extraídos da realidade social e dos ideais dominantes, o estudo do assédio moral certamente agirá como fonte material de leis novas, de caráter repressivo e remediador de ilícitos morais trabalhistas.

O assédio moral encontra-se disseminado por todos os cantos do mundo, sendo que, de acordo com o país e a língua, o termo recebe nova denominação. O fato é que, para o assédio moral, mesmo no Brasil, existem diversas outras formas de denominar o tema em estudo, e como exemplo, pode-se citar: terror psicológico, bullying, tirania no trabalho, mobbing, violência psicológica, violência moral, assédio psicológico, entre inúmeras outras.

A primeira denominação para esse fenômeno foi mobbing, dada por Heinz Leymann<sup>6</sup>(2006), psicólogo sueco, o primeiro a estudar o assunto. O termo mobbing origina-se do verbo inglês *to mob*, que significa agredir em massa, e o substantivo derivado do verbo é mobbing, que tem como significado tumulto, assim associa-se a forma de violência em grupo.

5 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

6 Ibid 5

Já na Itália, o termo mobbing também é adotado, porém com outro significado, o de violência silenciosa. Em Portugal, os termos utilizados são assédio moral e terrorismo psicológico. Na França, harcèlement moral, estando associado diretamente a perversidade moral ou ainda perversão moral. A Inglaterra traz uma nova expressão denominada de bullying, esta originada do verbo to bully, que significa tirania, tratamento grosseiro, e tal expressão não somente se restringe à área de trabalho, mas a todas as outras áreas do cotidiano, tais como escola, família e etc. Nos Estados Unidos tem-se dois termos: mobbing e harassment. O primeiro tem significado similar ao de mobbing, definido por Leymann, já o segundo denota ataques constantes e repetitivos contra a mesma vítima, ou ainda tormentos e provocações constantes. O termo pelo qual o assédio moral é conhecido no Japão é ijime, que por sua vez quer dizer: prática de violência moral. Acoso moral é a denominação dada na Espanha.

A primeira vez que se utilizou o termo assédio moral, em relação ao ambiente do trabalho, foi com a vitimóloga Marie-France Hiri-goyen<sup>7</sup>, no seu livro intitulado de “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”. A temática do livro em questão é o relato de casos, numa abordagem mais pelo lado da vitimologia<sup>8</sup> que propriamente da psicanálise, porém a autora explora e define assédio moral como:

Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude [...]) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima do trabalho.<sup>9</sup>

Já Barreto<sup>10</sup>, (2000, p. 2) define assédio moral da seguinte forma:

[...] exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho

<sup>7</sup> Ibid 6

<sup>8</sup> Segundo o Dicionário Aurélio: “Teoria que tende a justificar um crime pelas atitudes com que a vítima como que o motiva.”

<sup>9</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**, p. 65

<sup>10</sup> BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 19 ago. 2007.

que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas.

A ausência de legislação nacional acerca do tema assédio moral dificulta a identificação dos seus elementos de caracterização, cabendo à doutrina e à jurisprudência contextualizá-lo no ordenamento jurídico. Assim, diante dos conceitos fornecidos acima se podem buscar elementos que estejam presentes em todos os episódios e que possam caracterizar o fenômeno em questão, bem como evitar confusão com outros feitos ou causas que não se confundem com o assédio moral.

Após incessantes estudos sobre o tema, a doutrina identificou elementos caracterizadores do assédio moral: os sujeitos; a conduta do agente; repetição de atos; a consciência dos fatos pelo agente.

Vale colocar que o assédio não se caracteriza por atos ou ofensas eventuais, atitudes levianas e isoladas, ou seja, é necessário, além das condutas já discriminadas, que o agente as faça de forma reiterada e contínua, prolongando-se pelo tempo, além de realizá-las por voluntariedade.

Deve-se destacar que a afronta eventual pode evidenciar um delito contra a honra, indenizável por danos morais possivelmente causados. Neste caso, não dá para se falar em assédio moral, haja vista este fenômeno ser caracterizado por um conjunto de ações, com o objetivo de tornar a vítima mais frágil, bem como desqualificar a opinião que ela tem de si mesma, além de desestabilizar o seu lado emocional.

O assédio moral, portanto, tem um objetivo previamente estabelecido e desejado pelo agressor, que, na maior parte dos casos, tem a finalidade de fazer com que a vítima, não mais suportando os episódios, venha espontaneamente a solicitar o rompimento do pacto laboral.

Para Leymann<sup>11</sup>, em seus estudos, o assédio moral somente seria caracterizado após seis meses da prática contínua dos episódios. No entanto, hoje, alguns outros autores defendem não existir um lapso temporal mínimo, sendo a caracterização do assédio moral demonstrada pela intensidade e gravosidade dos eventos. Esta conclusão contemporânea se dá pela interpretação analógica de alguns enunciados do TST, quando estes ressaltam

11 Ibid 5

o critério da reiteração da prática desonrosa para a tipificação do assédio, como, por exemplo, no caso dos enunciados 24, 45, 60, 115, 172.

O argumento principal do TST é que, para ser habitual, não é necessário ser a cada quatro ou cinco dias, ou ainda se será diariamente, pois o que realmente gera importância é uma regularidade e continuidade de metódica das ações, e que estas venham a trazer danos ao assediado.

O próprio Leymann lembra que a reiteração é necessária, uma vez que o assediado deveria passar por “fases”, até que o assédio moral venha a gerar as seqüelas.

Outro argumento para a não delimitação de tempo na caracterização de assédio moral é que as conseqüências variam de organismo para organismo, havendo pessoas que são mais resistentes, outras menos, pelo que se leva em conta a interpretação da ofensa ao assediado.

## 2 MODALIDADES DE ASSÉDIO

O assédio moral pode ser classificado, basicamente, em três classes principais: a horizontal, a vertical descendente (forma corriqueira) e a vertical ascendente (mais rara).

### 2.1 ASSÉDIO HORIZONTAL

Esta modalidade de assédio é a que ocorre entre os próprios empregados, colegas de trabalho, que praticam atos contra a vítima, que se encontra num mesmo nível na escala hierárquica dentro da empresa.

Essa modalidade surge, entre outros fatores, da grande competitividade, a qual, por sua vez, estimula atos de característica marcadamente individualista. Outros fatores também despertam para esta ocorrência: a preferência pessoal do chefe pela vítima, a inveja, a xenofobia, o racismo, motivação política ou ainda religiosa.

### 2.2 ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE

Dos três tipos de assédio moral, o vertical descendente é o mais comum.

Esse tipo surge quando o superior hierárquico (gerente, chefe de repartição, supervisor, etc.) ou o próprio empregador, pratica o psicoterror contra o empregado.

As definições legais de empregador e empregado estão previstas na Consolidação das Leis do Trabalho<sup>12</sup> - CLT, que, para a caracterização desta modalidade, deve ser entendida na sua literalidade.

Essa espécie de assédio possui características fundamentais. A primeira, é a subordinação da vítima em relação ao superior hierárquico, e manipulação do medo por este último. Outras características são as relações agressivas, desumanas, atos equiparados à tirania, e com muitos desmandos, tudo, também, por conta de uma grande competitividade capitalista.

## 2.3 ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE

Diferente do assédio descendente, este é bem mais raro, porém também presente.

Neste caso, o fato ocorre de baixo para cima, pois se presencia um ou mais subordinados agindo contra um superior. Na maioria das vezes, este ato é praticado quando o superior se excede nos poderes.

Outra possibilidade se dá quando há a contratação de uma nova chefia, e esta é introduzida na empresa, logicamente em um cargo superior aos assediados, ocasionando descontentamento destes, seja porque os métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sobre novo comando, seja porque tal cargo era desejado por algum deles.

A finalidade do assédio ascendente é sempre desestabilizar um superior, através de atos vexatórios, já que, por muitas vezes, este chefe é mais inexperiente que o agressor, o que causa, no superior, uma intranquilidade, e um ambiente hostil.

## 3 SUJEITOS DO ASSÉDIO

A maior parte dos doutrinadores e estudiosos do assunto dividem

12 Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. §1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.



os sujeitos do assédio moral em duas classes:

- a) agressor(es);
- b) vítima.

### 3.1 AGRESSOR

O agressor deve ser entendido como uma única pessoa, ou um grupo que ataca certa e determinada vítima. É o sujeito ativo da relação.

Os estudos indicam que os objetivos mais comuns do assediante é, por muitas vezes, chegar ao poder ou nele se manter, ou ainda mascarar sua incompetência.

Neste ponto, a doutrina é pacífica em apontar que o agressor age de modo “perverso”, utilizando-se de meios amorais, para se defender ou para meramente se satisfazer. Por conta disso, a autora Hirigoyen<sup>13</sup>(2002) classifica o agressor como uma pessoa narcisista<sup>14</sup>.

### 3.2 VÍTIMA

O assediado é a vítima que sofre as agressões, que na maioria dos casos é o próprio empregado. O agredido sempre é o escolhido, pelo assediador, para funcionar como bode expiatório.

Alkimin<sup>15</sup> (2007. p.46), na sua obra *Assédio Moral na Relação de Emprego*, define a vítima como sendo:

Vítima ou sujeito passivo do assédio moral é aquele empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo, e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e conseqüente queda na produtividade; além dos danos pessoais a vítima que somatiza e reverte em dano à saúde mental e física, acaba gerando, consequentemente, incapacidade para o trabalho e afastamento, desemprego, de-

13 HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

14 Pessoa que tem propensão ao narcisismo, que nutre amor excessivo a si mesmo, a sua imagem.

15 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.

pressão e até o suicídio.

## 4 O PROCESSO PSICOLÓGICO

A vítima de violência moral, geralmente, não consegue compreender o que se passa. Sente-se, em geral, culpada e responsável pela agressão imotivada do chefe. Não consegue perceber a real intenção dos episódios, pois o agressor não lhe dá satisfações e a ignora; passa a hostilizá-la, ridicularizá-la e inferiorizá-la, até que ela se encontre totalmente desestabilizada emocionalmente.

Com a confusão mental, a vítima passa a ser “presa fácil” do agressor, que tem “caminhos abertos” para propagar a sua intenção: o desligamento espontâneo da vítima da relação trabalhista.

A vítima em potencial será aquela pessoa que cause no agressor uma sensação de estar sendo ameaçado de qualquer forma, quer seja no seu cargo, quer na sua posição.

A consciência é fator determinante da caracterização do assédio moral, ou seja, o ato deve ser intencional, ou ainda, previsível o seu efeito danoso sobre a vítima, no ambiente do trabalho.

Há possibilidade de que alguém pratique atos ou condutas de um assediante, mas que não tenha a consciência de suas conseqüências. Tais ações não podem ser consideradas assédio, pela ausência de um dos principais elementos, o dolo. Não se admite assédio moral culposos; logo, o dolo, obrigatoriamente, precisa estar evidenciado.

Importante frisar que existem vários tipos de ação que se confundem com o assédio moral, como exemplo o estresse, as agressões pontuais, as más condições de trabalho, os conflitos naturais, o legítimo poder de comando e, também, o assédio sexual.

### 4.1 FASES DO PROCESSO

Como já dito, o assédio moral é iniciado com a fase de sedução perversa. O agressor utiliza-se de seu poder para marginalizar ou isolar a vítima.

Os meios utilizados são constantes humilhações, com a finalidade

de tirar a estabilidade emocional da vítima, com o fim de retirar a posse da personalidade da mesma. O objetivo é também isolar o assediado do convívio com os demais colegas de trabalho.

Gradativamente a vítima, dado seu estado emocional, começa a perder o senso crítico, já que sua autoconfiança foi destruída de forma lenta e progressiva, dificultando suas defesas contra o agressor.

No assédio moral, segundo Hirigoyen (2002, p.27),

Se observa uma relação dominante/dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade” através de “uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos. Viram-se instrumentos, meros objetos, e assim é consumado o ato de “coisificar”.

Após a fase da sedução, surge a fase da violência expressa. Neste momento, a vítima já se encontra submersa num “rito” marcado de estratégias de atitudes violentas e agressivas aplicadas em quantidade e que exercem forte efeito sobre a pessoa.

Neste momento, verifica-se que a vítima não tem mais resistência para reagir. Daí que o agressor se aproveita para usar e abusar de seus poderes, de modo a manipular o indivíduo transformado em “coisa”.

Esta desqualificação do assediado, geralmente pública, faz com que este pense que está “merecendo” o que lhe acontece.

A partir de então, o assediado passa a internalizar a culpa, achando-se responsável por sua mazela.

Barreto (2000, p.148) menciona: “a vida perde o sentido transformando a vivência em sofrimento, num contexto de doenças, desemprego, procuras, desamparo, medo, desespero, tristeza, depressão e tentativas de suicídio”.

Nesta fase, a vítima apresenta sinais de doença física, por ocultar os seus sentimentos, que, por vezes, nem por ela são entendidos. Observa-se que, depois de acometida da doença, e não lhe restando alternativa, a vítima, inicialmente, recorre a atestados médicos e licenças para tratamentos.

Na terceira fase, dá-se o desligamento voluntário do assediado,

que apresenta a sua demissão.

## 4.2 CONSEQÜÊNCIAS PARA A EMPRESA

Para haver um ambiente de trabalho sadio, é necessário que nele sejam implantadas algumas medidas, como: relacionamento pessoal, entrosamento, motivação e, por fim, a união de forças na busca de um bem comum, que é a realização de um trabalho.

Daí se conclui que, para ter-se um ambiente de trabalho de qualidade, é necessário muito mais do que bom relacionamento com intuito produtivo: exige-se uma integração entre todos que ali desenvolvem suas atividades.

Uma vez instalado o assédio moral, torna-se inevitável a existência de um clima desfavorável na empresa, rodeado de tensão, competição e medo.

Para Zimmermann<sup>16</sup>(2007), as principais conseqüências experimentadas pela empresa são aquelas apontadas pelas estatísticas elaboradas por estudiosos: a diminuição de produtividade, a queda no rendimento do serviço e a redução na qualidade de serviço. Estas conseqüências são geradas pela instabilidade sentida pelo empregado.<sup>17</sup>

As conseqüências relativas à produção do trabalhador assediado vão depender do seu perfil. De um modo geral, a prática do assédio moral faz com que o assediado torne-se um absenteísta (falta de assiduidade), improdutivo, enfermo.

Para amenizar-lhe as dores, as vítimas acabam por recorrer à tutela jurisdicional, na busca de reparação dos ilícitos suportados (danos morais na justiça do trabalho).

## 4.3 RESCISÃO INDIRETA

Além dos prejuízos financeiros que o assédio moral traz à empresa, ainda percebem-se conseqüências jurídicas.

Devido à ausência de normas específicas para regular o psicoter-

16 ZIMMERMANN, Silvia Maria; RODRIGUES, Teresa Cristina Dunka; LIMA, Wilma Coral Mendes de. **Assédio moral**. Disponível em: <<http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/drt.html>>. Acesso em: 10 ago. 2007.

17 Ibid 18

ror, busca-se no ordenamento jurídico métodos subjetivos e subsidiários para punir as violações do dever jurídico primário existente.

No ordenamento jurídico brasileiro, o empregador tem que obedecer às normas de proteção ao empregado, as quais estão inseridas na CLT, além de observar os direitos e as garantias fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988.

Tendo por objetivo a aplicação do Direito trabalhista, verifica-se que, conforme o artigo 483 da CLT, existe uma lacuna que possibilita a aplicação de seus ditames como forma de coibir o assédio moral.

A rescisão indireta do contrato de trabalho é denominada, pelos doutrinadores, de Direito do Trabalho, como a “justa causa do empregado em seu patrão”, ou seja, faz-se a ruptura do pacto laboral com todos os direitos do empregado garantidos, como se ocorresse a dispensa do obreiro sem justa causa: saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional, férias proporcionais e, quando houver, férias vencidas. Terá também direito a sacar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) acrescido da multa de 40% paga pelo empregador sobre o valor do FGTS e poderá também requerer o Seguro-Desemprego.

O artigo mencionado possibilita ao trabalhador pleitear a ruptura contratual, com consubstanciado na grave violação patronal das obrigações legais e contratuais (alíneas “d” e “e” do art. 483 da CLT).

## 5 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADO ASSEDIADOR

Como já colocado, o empregado nem sempre será a vítima do assédio moral. Ocorrem também casos em que ele será o agressor, o que ocorre nos casos de assédio moral horizontal (quando ocorrer entre colegas), ou ainda na possibilidade de assédio moral vertical ascendente (quando a agressão é direcionada ao seu chefe, supervisor, ou seja, a um superior hierárquico).

O empregado, ao firmar o pacto laboral, obriga-se a prestar o trabalho em contraprestação de remuneração, devendo ainda ser zeloso e agir de boa-fé, em referência à empresa, chefe, superiores hierárquicos e colegas de serviço, e a partir de então torna-se parte de um processo

produtivo, devendo corroborar para a consistência da organização de trabalho. Desta forma, deverá privar-se de atos, palavras e gestos que ofendam ou venham a ofender a dignidade dos demais que o cercam.

Já o empregador, a fim de garantir as relações apropriadas de trabalho e a boa arrumação da disposição da empresa, deve-se amparar no seu poder disciplinar, que tem a finalidade punitiva do empregado que desobedece a regras.

Em sendo o empregado o assediador, para essa infração deve haver a punição com a ruptura do contrato trabalhista, por justa causa (art. 482 da CLT). E, de acordo com o rol ora apresentado, constata-se que as hipóteses que poderiam ser interpretadas e utilizadas para dispensar o empregado agressor, seriam as constantes nas alíneas “b”, “h”, “j” e “k” do artigo já citado, que, respectivamente, seriam: o mau procedimento; a indisciplina e o ato lesivo da honra praticado contra o empregador e superiores hierárquicos.

Além de suportar a justa causa e seus efeitos negativos, o empregado assediador pode responder por danos morais, na forma dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

## 5.1 DA JUSTA CAUSA PARA EMPREGADO QUE ASSEDIA OUTRO EMPREGADO

Este é o caso um pouco mais comum, pois se resume quando o assediador é o próprio colega de trabalho e ocupa o mesmo patamar de subordinação que o agredido.

A frequência torna-se maior quando existe uma concorrência por cargos melhores.

Para esta situação aplica-se o mesmo artigo da demissão por justa causa (art. 482 da CLT), esta demissão tem de ser tomada por iniciativa exclusiva do empregador.

## 6 CONCLUSÃO

Assunto que envolve diversas disciplinas, como sociologia, direito, psicologia, psiquiatria e medicina do trabalho, o assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho. De execução normalmente disfarçada

e sutil, o procedimento é de maneira satisfatória danosa.

Diante do que já foi dissertado e exposto, pode-se considerar que o assédio moral está arraigado na sociedade, desde as épocas mais antigas, surgindo quase na mesma época em que o homem começou a se inter-relacionar com outros homens. Destaca-se, inicialmente, a conduta assediadora nas relações sociais, e como efeito disto a conduta assediadora no ambiente laboral.

O assédio moral é considerado uma conduta causadora de repulsa na sociedade, decorrida de um agente (agressor) que escolhe uma vítima (pode ser empregado ou empregador), por motivos alheios, podendo ir desde a briga por melhor posição na empresa, ou por melhores salários, até a própria discriminação, seja ela qual for. O agressor ataca a vítima de forma precisa e, rotineiramente, com atitudes ilícitas, com o escopo de invalidá-la moralmente.

Analisado o agente agressor, pode-se observar que o terror psicológico (assédio moral) é mais corriqueiro quando é praticado por parte do empregador ou do superior hierárquico, geralmente despreparado para o exercício de chefia, o que produz como conseqüências notáveis prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, urbano ou rural, público ou privado. O tipo mais raro de assédio moral seria o inverso do empregado contra o empregador ou superior hierárquico, mais conhecido como assédio moral vertical ascendente.

É imprescindível lembrar que o assunto ainda é uma questão quase inerte, a ponto de quase não ter sido encontrado, no material bibliográfico pesquisado, qualquer elemento que denote um tom de preocupação, envolvimento e investigação por parte das mesmas, salvando-se poucas publicações e alguns projetos de lei.

É importante destacar que o assédio moral é uma violência, na maioria das vezes simulada, e, por conseguinte, muito difícil de conseguir as provas.

Por fim, é observado que o assédio moral no ambiente do trabalho está compreendido em torno de danos decorrentes de violação aos direitos da personalidade, pois fere capacidades básicas do trabalhador, causando-lhe doença profissional.

Ressalte-se que a OIT já vem preocupando-se em analisar o problema das doenças mentais derivadas dos problemas no ambiente do trabalho, e que há países com legislações específicas para combater o assédio moral.

Importa dizer é que o Brasil vem adotando medidas no sentido de se adequar a uma política que inclui a saúde do trabalhador como foco principal de proteção. A jurisprudência caminha no mesmo sentido, para dissolução dos conflitos, pois o ato mandamental do magistrado atua como remédio social perante a sociedade.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada**. São Paulo: Saraiva, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação: referências – elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6028**: resumos – procedimento. Rio de Janeiro, 1990.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: informação e documentação: apresentação de citações em documentos. Rio de Janeiro, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos – apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 19 ago. 2007.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: o risco invisível no mundo do tra-



balho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 19 ago. 2007.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal**. São Paulo: IOB, 2005.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 28.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

COBRA, Rubens Queiroz. **Konrad Lorenz**: O teórico da agressividade e fundador da Etologia. 21 abr. 2003. Disponível em: <<http://www.cobra.pages.nom.br/ecp-lorenz.html>>> Acesso em: 15 jul. 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1995.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

HIRIGOYEN, Mari-France. **Assédio moral**: A violência perversa do cotidiano. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz. **The mobbing encyclopedia**. Disponível em: <<http://www.leymann.se>>. Acesso em: 20 jan. 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. Atlas, 2005.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; RODRIGUES, Teresa Cristina Dunka; LIMA, Wilma Coral Mendes de. **Assédio moral**. Disponível em: <<http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/drt.html>>. Acesso em: 10 ago. 2007.

## Correspondência | Correspondence:

Danielle Riegermann Ramos Damião  
Faculdade de Ciências e Tecnologia *Mater Christi* – FCTMC, Rua Ferreira  
Itajubá, 745, Santo Antônio, CEP 596.11-030. Mossoró, RN, Brasil.  
Fone: (84) 3422-0550.  
Email: danielle.riegermann@gmail.com